

Guía docente de la asignatura

Representación y Negociación Colectivas. Especial Referencia a PymesFecha última actualización: 12/07/2021
Fecha de aprobación por la Comisión Académica: 14/07/2021**Máster**

Máster Universitario en Gestión y Asesoría Jurídica de la Empresa

MÓDULO

Módulo 1.Trabajo, Seguridad Social y Proceso Laboral

RAMA

Ciencias Sociales y Jurídicas

CENTRO RESPONSABLE DEL TÍTULO

Escuela Internacional de Posgrado

Semestre

Primero

Créditos

3

Tipo

Optativa

Tipo de enseñanza

Presencial

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

No procede.

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Máster)

- La representación de los trabajadores en la empresa.
- El convenio colectivo. Tipología y unidades de negociación.
- La estructura de la negociación colectiva en el mercado laboral español.
- Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos.
- La Huelga y el cierre patronal.

COMPETENCIAS**COMPETENCIAS BÁSICAS**

- CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más



amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

- CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Capacidad para argumentar y recomendar la toma de decisiones en los diversos sectores del ordenamiento jurídico.
- CG02 - Identificar las tecnologías de la información y comunicación para la obtención, selección y/o transferencia de información.
- CG03 - Evaluar la toma de decisiones para la adaptación a una realidad en constante cambio.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE01 - Tener capacidad para actuar ante los sujetos de las relaciones laborales, valorando las distintas opciones.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- CT01 - Mostrar interés por la calidad y la excelencia en la realización de diferentes tareas.
- CT02 - Comprender y defender la importancia que la diversidad de culturas y costumbres tienen en la investigación o práctica profesional.
- CT03 - Tener un compromiso ético y social en la aplicación de los conocimientos adquiridos.
- CT04 - Ser capaz de trabajar en equipos interdisciplinarios para alcanzar objetivos comunes desde campos expertos diferenciados.
- CT05 - Incorporar los principios del Diseño Universal en el desempeño de su profesión.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- El alumno conocerá las formas de representación de los intereses de los trabajadores, sus distintas vías, en un Sistema democrático.
- La asignatura se centra en la configuración jurídica general del Derecho Sindical.
- El alumno saldrá capacitado para el manejo de las fuentes normativas y las construcciones dogmáticas y jurisprudenciales a la hora de resolver los problemas jurídicos aplicativos que se plantean en las relaciones colectivas de trabajo.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS



TEÓRICO

I. REPRESENTACIÓN LEGAL “UNITARIA” Y SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

1. Introducción: dos ideas-clave “representación” y “participación”.
2. La dualidad de instancias de participación: unitaria y sindical.
3. Caracterización y régimen jurídico de las secciones sindicales y delegados sindicales en la empresa.
4. Caracterización y régimen jurídico de los delegados de personal y comités de empresa.
5. Elecciones “sindicales” con especial referencia a la PYME. Impugnaciones y arbitraje electoral.
6. Análisis comparativo de las funciones de representantes sindicales y de representantes unitarios.
7. Análisis comparativo de las garantías de los representantes unitarios y sindicales.

II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CONVENIOS COLECTIVOS Y PACTOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

1. Configuración jurídica general del convenio colectivo en el ordenamiento español: marco internacional, comunitario, constitucional y legal.

2. Tipología de “productos” de la autonomía colectiva:

1. Convenios colectivos: de eficacia general y de eficacia limitada.
2. Acuerdos colectivos de gestión y reestructuración empresarial.
3. Acuerdos colectivos derogatorios de convenios colectivos.
4. Acuerdos colectivos supletorios de convenios colectivos.
5. Acuerdos de fin de conflicto.

3. Régimen jurídico de los convenios colectivos de eficacia general:

1. Sujetos del convenio: sujetos legitimados para negociar, sujetos obligados y descuelgues.
2. Niveles de negociación, ámbitos de aplicación y estructura de la negociación colectiva. La preeminencia del convenio de empresa.
3. El contenido de los convenios colectivos: general, imperativo, mínimo-formal y recomendado.
4. Procedimiento de negociación colectiva.
5. Eficacia jurídica, validez jurídica, duración, ultraactividad y control de legalidad.
6. Aproximación práctica a la realidad de la negociación colectiva hoy.
7. Aproximación jurisprudencial sobre los convenios colectivos.

III. ORDENACIÓN JURÍDICO-POSITIVA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.



1. Precisiones terminológicas

1. sobre las ideas de conflicto, controversia, etc.
2. sobre el sentido “procesal” y material del estudio de los conflictos en el ámbito jurídico.

2. Clasificaciones funcionales de los conflictos

1. Conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses.
2. Conflictos individuales, plurales, colectivos.
3. Conflictos laborales y no laborales (políticos).

3. Dinámica de las relaciones de conflicto

1. De los conflictos sobre derechos.
2. De los conflictos sobre intereses.

4. Ordenación jurídica general de las relaciones de conflicto

1. Los principios de autonomía y autotutela.
2. Ordenación de los conflictos sobre derechos.
3. Ordenación de los conflictos sobre intereses:
 1. Individuales: La autonomía privada. -La heteronomía.
 2. Colectivos: La autonomía colectiva. -La heteronomía.
 3. Procedimientos de solución de los conflictos sobre intereses:

- -El acuerdo.
- -La conciliación.
- -La mediación.
- -El arbitraje.

4. La distinción de los procedimientos de presión paralelos (huelga, fenómenos de obstrucción, no colaboración...).

5. Marco legal: la regulación de los medios de solución de conflictos.



1. La Administración y la solución extrajudicial de conflictos laborales.

A) El “procedimiento de conflicto colectivo”: Configuración técnica y régimen jurídico en el R.D.L 17/1977.

- Legitimación.
- Iniciativa.
- Reglas de competencia.
- Soluciones.

B) Los servicios públicos de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

- El Instituto de Mediación, Arbitraje y conciliación creado en 1979 (IMAC).
- El servicio estatal o autonómico de Mediación, Arbitraje y Conciliación. -El sistema andaluz: CEMAC.
- La conciliación preprocesal y la conciliación judicial (remisión)

NORMATIVA BÁSICA:

- Constitución española.
- Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo: artículos 17-25.
- Decreto 5/1979, de 26 de enero, de creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre sobre asunción de funciones por el IMAC (BOE de 6 de enero).
- Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas (BOE 5 de diciembre de 1979, corrección de errores BOE de 22 de diciembre).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Ley reguladora de la Jurisdicción Social: arts. 63-68 y 156.

2. El arbitraje obligatorio en nuestro Ordenamiento Jurídico.

1. La doctrina de la OIT.
2. La doctrina del Consejo de Europa.
3. La constitucionalidad de un arbitraje obligatorio:
4. El art. 25 b) del RDL 17/1977.
5. El art. 10.1 RDL 17/1977.
6. Requisitos objetivos, subjetivos y procedimentales para la licitud de un arbitraje obligatorio.
7. El arbitraje electoral:

1. Ámbito objetivo del arbitraje en materia electoral.
2. El árbitro: designación, capacidad, imparcialidad e independencia.



3. El procedimiento arbitral:

- Legitimación activa.
- Legitimación pasiva.
- Escrito de reclamación: forma y contenido.
- Plazo para realizar la reclamación.
- Sustanciación.
- Contenido del laudo.
- La impugnación judicial del laudo.

NORMATIVA BÁSICA:

- Constitución Española: artículos 24 y 37.
- Convenio OIT núm. 87, de 9 de julio de 1948. Libertad sindical y protección del derecho de los sindicatos. Instrumento de ratificación de 13 de abril de 1997 (BOE de 11 de mayo).
- Convenio OIT núm. 98, de 1 de julio de 1949. Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Instrumento de ratificación de 13 de abril de 1977 (BOE de 10 de mayo).
- Convenio OIT núm. 151, de 27 de junio de 1978. Derecho de sindicación y determinación de las condiciones de empleo en la Administración Pública. Instrumento de ratificación de 22 de junio de 1984 (BOE de 12 de diciembre).
- Convenio OIT núm. 154, de 19 de junio de 1981. Fomento de la Negociación Colectiva. Instrumento de ratificación de 7 de diciembre de 1984 (BOE de 28 de junio de 1985).
- Recomendación núm. 92 OIT, sobre conciliación y arbitraje voluntarios, 1951.
- Recomendación núm. 91 sobre los contratos colectivos, de 1951.
- Recomendación núm. 159 OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978.
- Recomendación núm. 163 sobre la negociación colectiva de 1981.
- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950, ratificado por instrumento de 26 de septiembre de 1979.
- Carta Social Europea, 18 octubre 1961, instrumento de ratificación BOE de 26 de junio de 1980. Protocolo adicional a la Carta Social Europea de 5 de mayo de 1988.
- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo: artículos 10 y 25.
- Estatuto de los Trabajadores. RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (BOE de 13 de septiembre).
- Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administraciones Públicas (BOE de 17 de junio).
- Real Decreto 1864/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado (BOE de 13 de septiembre).

3. Marco normativo estatal de la solución autónoma de conflictos.



1. Régimen jurídico de los procedimientos de mediación y arbitraje:

- Los instrumentos reguladores.
- Los conflictos objeto de tratamiento.
- Eficacia de los acuerdos y laudos.

2. Comisión paritaria como instancia de composición de conflictos:

1. Composición.
2. Ámbito de actuación.
3. Competencias y funcionamiento de la comisión en conflictos jurídicos.
4. Competencias y formas de actuación de la comisión en conflictos de intereses.

3. La autocomposición de los conflictos generados en los períodos de consultas previos a las modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo: especialidades.

1. Ámbito objetivo: delimitación de supuestos.
2. Régimen jurídico de los sistemas de solución previstos, especial referencia a la eficacia de acuerdos y laudos.
3. El control de los acuerdos y laudos por parte de la autoridad laboral

NORMATIVA BÁSICA:

- Estatuto de los Trabajadores: artículos 40, 41, 48, 51 82-91 y Disposición adicional 13^a.
- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: artículos 63-68, 153-160.
- Ley 1/2000, de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero).
- Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje (BOE de 12 de diciembre).

6. Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos diseñados por la Negociación Colectiva

1. Los Acuerdos profesionales sobre controversias laborales: estatal ASAC y autonómicos, especial referencia al ASAC.

- 1.1 Naturaleza jurídica de los acuerdos de solución extrajudicial de los conflictos laborales.
 1. Las partes contratantes.
 2. Eficacia jurídica y personal.
 3. Régimen jurídico aplicable.



1.2 Ámbitos de aplicación.

- Ámbito territorial.
- Ámbito objetivo. -Colectivos. -Individuales.
- Ámbito personal.
- Ámbito temporal.

1.3 Los procedimientos de solución establecidos en los acuerdos.

- Modalidades procedimentales. -Principios generales.
- Grado de vinculación de los procedimientos:
- Conocimiento por las comisiones paritarias.
- La obligatoriedad de la conciliación y/o mediación.
- La obligatoriedad del arbitraje.
- El desarrollo de los procedimientos:
- Los trámites previos.
- Conciliación y/o mediación: sujetos legitimados, iniciación, órgano, desarrollo, finalización.
- Arbitraje: sujetos legitimados, iniciación, órgano arbitral, desarrollo, finalización.
- La eficacia de los actos que ponen término a los distintos procedimientos (trámites previos) conciliación-mediación y arbitraje.
- ¿Posible afectación de derechos?
- La impugnación de acuerdos y laudos.
- La reacción frente al incumplimiento de acuerdos y laudos.
- Análisis particular de determinados tipos de conflictos.- Conflictos motivados por el bloqueo de la negociación colectiva. -Conflictos que motivan la convocatoria de una huelga.

NORMATIVA BÁSICA:

- Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial). (ASAC-VI), BOE de 23 de diciembre de 2020.
- Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (BOJA de 9 de febrero).
- Resolución de 18 de julio de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), suscrito el 3 de mayo de 2018 (BOJA de 3 de agosto de 2018).

IV. ORDENACIÓN JURÍDICO-POSITIVA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE PRESIÓN COLECTIVA



1. La huelga:

1.1 Configuración jurídica del derecho de huelga.

- Límites constitucionales
- Los servicios esenciales para la comunidad.
- Concepto.
- Mantenimiento. Medidas a tomar. Instancia pública competente.
- Posible delegación de funciones.
- Propuestas de regulación.

1.2 Ordenación normativa de la huelga.

1.3 Titularidad del derecho: individual o colectiva. Ámbito subjetivo del derecho de huelga de huelga.

1.4 El procedimiento para la realización de la huelga. Comités de huelga. Los servicios de mantenimiento.

1.5 Huelga en servicios esenciales de la Comunidad. – Los servicios mínimos. Régimen jurídico.

1.6 Efectos de la huelga.

2. El cierre patronal

- Regulación jurídica.
- Supuestos de cierre jurídicamente admitidos.
- Efectos jurídicos.

3. Otros procedimientos de presión. Régimen jurídico.

NORMATIVA BÁSICA:

- Constitución española: artículo 28.2.
- Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.
- Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 11/1981, de 8 de abril.

PRÁCTICO

Taller Profesional (1 crédito).

TALLER PROFESIONAL: INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN RELACIÓN CON LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCUELGUES Y EJERCICIO DERECHO DE HUELGA



El taller profesional se plantea como objetivo que los alumnos conozcan las consecuencias que tiene, en relación con la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los incumplimientos empresariales en materia de información y representación colectiva y ejercicio del derecho de huelga, mediante el análisis de distintos supuestos prácticos.

1. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

Informe preceptivo: análisis de causas que, constatadas por la ITSS, determinarán la nulidad de la medida empresarial.

2. DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

3. EXTENSIÓN Y LÍMITES DEL DERECHO DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL

4. ACTUACIÓN DE LA ITSS EN RELACIÓN CON LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS Y FRENTE A LOS DESCUELGUES INDEBIDOS

5. ACTUACIÓN DE LA ITSS EN SUPUESTOS DE HUELGA

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

AA.VV El principio de igualdad en la negociación colectiva, dir. Sánchez Trigueros, Colección Informes y Estudios Relaciones Laborales, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, ISBN 978-84-8417-505-6.

OLARTE ENCABO:

- - “Cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva durante la crisis económica”, AL, nº 1, 2012, ISSN: 0213-7097, 32-48.
- - “El papel de los interlocutores sociales ante la reforma de la negociación colectiva: retos y opciones, Revista de Derecho Social”, nº 58, 2012 ISSN 11358-8692, pp. 29 a 47.
- - “Legitimación representativa e n la negociación colectiva: reglas legales en el marco del cambio de modelo”, Revista Temas Laborales, nº 120, 2013, Monográfico sobre los efectos de las reformas laborales en la negociación colectiva, ISSN: 0213-0750, pp. 483-509.
- - “La ultractividad de los convenios colectivos antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrina y primeras interpretaciones judiciales”, en Relaciones Laborales, n 12, 2013, pp. 215-236, ISSN: 0213-0556.
- - “Las comisiones paritarias y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante los descuelgues”, en Aranzadi Social, Revista Doctrinal, Enero-Febrero 2014, nº 9-10, 2014, ISSN: 1889-1209, pp. 135 a 172.
- - “Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos”, Comisión



Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/ForosDebate/Foros_Debate.htm, mayo, 2013.

GRANADOS ROMERA, M.,I., :

- La solución de conflictos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- “La desjudicialización de las relaciones laborales: ¿Una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva?”, R.L., núm. 21-22, 2012, páginas: 53-78.
- “Tutela convencional del derecho a la negociación colectiva. Los acuerdos profesionales de controversias colectivas”, en la obra colectiva, El sistema de negociación colectiva en España, dir. Por Monereo Pérez, Aranzadi, 2013, página inicial: 1123, página final: 1149. ISBN: 978-84-9014-897-6.
- “El derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo: análisis crítico sobre contenido y límites”, en la obra colectiva: Constitución española y Relaciones Laborales ante el actual escenario social y económico, Dir por Garrido Pérez, Editorial Temas Laborales, 2013, ISBN: 978-84-616-5546-5, página inicial: 409, página final 426.
- “Configuración jurídica de la mediación en los procedimientos de solución extrajudicial de origen convencional: los sistemas autónomos (ASAC-V y acuerdos autonómicos) en la obra colectiva: Tratado de Mediación en la Resolución de Conflictos (Orozco Pardo, Monereo Pérez, dir.; González de Patto, Lozano Martín, coord.), Edit. Tecnos, 2015.
- “Mediación y arbitraje en la gestión del conflicto laboral ante el nuevo modelo de negociación colectiva” [Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social](http://www.revistaderecho.com/revista-general-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social/), ISSN-e 1696-9626, N.º. 52, 2019, págs. 183- 220.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- - Monereo Pérez, Molina Navarrete y Moreno Vida, Manual de Derecho Sindical, Editorial Comares, 11ª ed. Granada, 2016.
- -Ojeda Avilés, A.: Compendio de Derecho Sindical, Tecnos, Madrid, última edición.
- -Palomeque López, M. C.: Derecho Sindical, 5ª ed., Tecnos, Madrid, 1994.
- -Sala Franco, T.: Derecho Sindical, Tirant lo Blanch, Valencia, última edición.

ENLACES RECOMENDADOS

- Fundación SIMA: <http://www.fsima.es>
- Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, SERCLA: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla-inicio>
- Ministerio de empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/index.htm>
- Consejo Económico y Social: <http://www.ces.es>
- Sindicato CSIFI: <http://www.csi-f.es/>
- Sindicato CC.OO: <http://www.ccoo.es>
- Sindicato UGT: <http://www.ugt.es>
- Legislación y jurisprudencia comunitarias: <http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo.org>
- Bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – (accesible en la web de la biblioteca de la UGR): <http://www.westlaw.es>
- Bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – (accesible en la web de la biblioteca de la UGR): <http://www.tirantonline.com>



METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 Lección magistral/expositiva
- MD02 Sesiones de discusión y debate
- MD03 Resolución de problemas y estudio de casos prácticos
- MD07 Análisis de fuentes y documentos
- MD08 Realización de trabajos en grupo
- MD09 Realización de trabajos individuales

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)**EVALUACIÓN ORDINARIA**

El artículo 17 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que la convocatoria ordinaria estará basada preferentemente en la evaluación continua del estudiante, excepto para quienes se les haya reconocido el derecho a la evaluación única final.

- S1 Pruebas, ejercicios y problemas, resueltos en clase o individualmente a lo largo del curso
- S2 Valoración final de informes, trabajos, proyectos, etc. (individual o en grupo)
- S3 Pruebas escritas

DURANTE EL CURSO ACADÉMICO 2021-2022 LA EVALUACIÓN SE REALIZARÁ MEDIANTE TRES PRUEBAS DE TIPO PRÁCTICO, QUE SE RESOLVERÁN EN CLASE CON LA UTILIZACIÓN DE NORMATIVA. CADA UNA DE ESAS PRUEBAS PRÁCTICAS CORRESPONDERÁ A LOS DISTINTOS BLOQUES TEMÁTICOS EN LOS QUE SE ESTRUCTURA EL PROGRAMA DE LA ASIGNATURA (TENDRÁN EL MISMO VALOR EN LA CALIFICACIÓN FINAL, SE HARÁ MEDIA, Y SE HA DE OBTENER AL MENOS UNA CALIFICACIÓN DE CINCO EN CADA UNA DE LAS PRUEBAS):

1.- Representación y negociación colectiva.

2.- Resolución de conflictos y procedimientos de presión.

3.- Taller profesional sobre la intervención de la Inspección de Trabajo en los ERE y la labor de los representantes de los trabajadores en los procesos de negociación previstos en los preceptos 41, 44, 51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos estudiantes que no superen la primera y/o la segunda parte del programa deberán hacer una prueba final sobre tales contenidos, que será tipo test.



No se evaluará al alumno que tenga más de 3 faltas de asistencia no justificadas

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

El artículo 19 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria dispondrán de una convocatoria extraordinaria. A ella podrán concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua. De esta forma, el estudiante que no haya realizado la evaluación continua tendrá la posibilidad de obtener el 100% de la calificación mediante la realización de una prueba y/o trabajo.

- La prueba de evaluación en convocatoria extraordinaria consistirá en un examen tipo test sobre todos los contenidos del programa.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

El artículo 8 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que podrán acogerse a la evaluación única final, el estudiante que no pueda cumplir con el método de evaluación continua por causas justificadas.

Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de las clases, lo solicitará, a través del procedimiento electrónico, a la Coordinación del Máster, quien dará traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua.

La evaluación en tal caso consistirá en: la realización de una prueba tipo test con tres opciones y una sola respuesta correcta sobre todos los contenidos del programa.

